

**Racialized Sexual Harassment:
The Intersections of Race and Gender**

**Le harcèlement sexuel racialisé :
Les intersections entre la race et le genre**

Prepared by:

Préparé par :

Reelworld Film Festival
Reelworld Foundation
50 Carroll St, Suite 106,
Toronto, ON
M4M 3G3
www.reelworld.ca

With support from the Ontario Ministry of Citizenship and Immigration, Telefilm Canada, Canadian Media Producers Association, Writers Guild of Canada, DGC Ontario, ACTRA, Academy of Canadian Cinema & Television, Women in Film & Television - Toronto, and Harbourfront Centre

January 7th, 2018

Avec le soutien du ministère des Affaires Civiques et de l'Immigration de l'Ontario, de Téléfilm Canada, de l'Association Canadienne des Producteurs de Médias, de la Writers Guild of Canada, de la DGC Ontario, de l'ACTRA, de l'Académie Canadienne du Cinéma et de la Télévision, de Women in Film & Television - Toronto, et du Harbourfront Centre.

Le 7 janvier 201

TABLE OF CONTENTS
TABLE DES MATIÈRES

Executive Summary Résumé	Page 2
Background and Objectives Contexte et objectifs	Page 3
Methodology Méthodologie	Page 4
Results Résultats	Page 5
Conclusion and Recommendations Conclusion et recommandations	Page 12
Appendixes Annexes	Page 13

Executive Summary

Résumé

The #MeToo movement has shone a necessary light on the sexual harassment and assault prevalent in the Screen-based Production Sector. Until now, these issues have only been analyzed as they relate to gender. This single-axis analysis is unable to adequately address the experiences of Women of Colour suffering from both sexual and racial discrimination. Reelworld and our partners saw the need to examine the multidimensional experiences of these women in the entertainment industry.

Le mouvement #MeToo a mis en lumière le harcèlement et les agressions sexuelles qui sévissent dans le secteur de l'audiovisuel. Jusqu'à présent, ces problèmes n'ont été analysés que sous l'angle du genre. Cette analyse à un seul axe ne permet pas d'aborder de manière adéquate les expériences des femmes de couleur qui souffrent de discrimination sexuelle et raciale. Reelworld et ses partenaires ont vu la nécessité d'examiner les expériences multidimensionnelles de ces femmes dans l'industrie du divertissement.

To that end, on Dec 10th, 2018. Reelworld invited over one hundred Women of Colour to take part in a symposium focused on Women of Colour in the entertainment industry, their experience of sexual harassment, and their role and duties as content creators. Surveys, created with the help of Zan Chandler, MA, OCAD Professor, Researcher and Facilitator at Kerr Smith Design, were at every table and were designed to encourage self reflection, stimulate discussion, and uncover important data on the intersection of race and gender in the entertainment industry. The results of these surveys and the event were compiled into this report to be distributed to our partners and other industry stakeholders.

À cette fin, le 10 décembre 2018 Reelworld a invité plus de cent femmes de couleur à participer à un symposium axé sur les femmes de couleur dans l'industrie du divertissement, leur expérience du harcèlement sexuel, ainsi que leur rôle et leurs devoirs en tant que créatrices de contenu. Des sondages, créés avec l'aide de Zan Chandler, Titulaire d'une Maîtrise en Arts, professeur à l'OCAD, chercheuse et facilitatrice à Kerr Smith Design, se trouvaient à chaque table et ont été conçus pour encourager l'autoréflexion, stimuler la discussion et découvrir des données importantes sur l'intersection de la race et du genre dans l'industrie du divertissement. Les résultats de ces sondages et de l'événement ont été compilés dans ce rapport qui sera distribué à nos partenaires et aux autres parties prenantes du secteur.

Self reported ethnicities were 61% Black, 28% Asian and South Asian, 9% Indigenous, and 8% Latino. The women surveyed predominantly worked as Actresses (40.3%), Producers (44.4%), Directors (44.4%), and Screenwriters (44.4%).

Les ethnies déclarées étaient les suivantes : 61% de Noirs, 28% d'Asiatiques et d'Asiatiques du Sud, 9% d'Indigènes et 8% de Latino. Les femmes interrogées travaillaient principalement comme actrices (40,3%), productrices (44,4%), réalisatrices (44,4%) et scénaristes (44,4%).

Despite their high professional level in the industry, 82.9% of respondents believe their job to

be more precarious than a white woman of similar experience, pointing to “countless” instances of pay discrepancy between Women of Colour and everyone else.

Malgré leur niveau professionnel élevé dans le secteur, 82,9 % des personnes interrogées estiment que leur emploi est plus précaire que celui d'une femme blanche ayant une expérience similaire, et soulignent les "innombrables" cas d'écart de rémunération entre les femmes de couleur et les autres.

93.4% of respondents believe that the media perpetuates an oversexualized stereotype of Women of Colour. Images in the media inform and educate our society on social norms and how to act. 92% of respondents believe that Women of Colour in our industry experience sexual harassment differently than white women.

93,4 % des personnes interrogées pensent que les médias perpétuent un stéréotype hypersexualisé des femmes de couleur. Les images dans les médias informent et éduquent notre société sur les normes sociales et la façon d'agir. 92% des personnes interrogées pensent que les femmes de couleur dans notre secteur subissent le harcèlement sexuel différemment des femmes blanches.

Common themes and narratives surfaced. Among the most salient themes uncovered at the event and in the survey are: Feelings of isolation as women and as of Women of Colour; the need for community; the need for true allyship with their white counterparts; and cultural pressures faced by many racialized groups.

Des thèmes et des récits communs sont apparus. Parmi les thèmes les plus saillants découverts lors de l'événement et dans l'enquête, citons : Les sentiments d'isolement en tant que femmes et en tant que femmes de couleur ; le besoin de communauté ; le besoin d'une véritable alliance avec leurs homologues blanches ; et les pressions culturelles auxquelles sont confrontés de nombreux groupes racialisés.

The sample size of women is small but the results are statistically significant. We recommend that further research into the intersection of race and gender for women in the screen-based production sector is sorely needed across Canada.

La taille de l'échantillon de femmes est faible, mais les résultats sont statistiquement significatifs. Nous recommandons que d'autres recherches sur l'intersection de la race et du genre pour les femmes dans le secteur de la production sur écran soient menées dans tout le Canada.

Background and Objectives

Contexte et objectifs

Canada is one of the most diverse countries in the world, with almost a quarter of the total population (22.3%) identifying themselves as visible minorities and accounting for 21% of the Canadian labour force. The proportion of non-white Canadians is projected to increase to 29% to 32% of the population by 2031 (between 11.4 and 14.4 million people). In just over a decade from now, non-white Canadians are expected to form the majority of citizens in Toronto (63%) and Vancouver (59%) and almost a third (31%) of the population of Montreal.

Le Canada est l'un des pays les plus diversifiés au monde. Près d'un quart de la population totale (22,3 %) s'identifie comme une minorité visible et représente 21 % de la population active canadienne. La proportion de Canadiens non blancs devrait augmenter pour atteindre 29 % à 32 % de la population d'ici 2031 (entre 11,4 et 14,4 millions de personnes). Dans un peu plus de dix ans, les Canadiens non blancs devraient constituer la majorité des citoyens de Toronto (63 %) et de Vancouver (59 %) et près d'un tiers (31 %) de la population de Montréal.

In Canada, upholding cultural diversity is one of the key goals of Canada's Broadcasting Act. Canada's television policy states that the broadcasting system should be a mirror in which all Canadians can see themselves portrayed accurately, fairly and without stereotypes. In a speech to the Directors Guild of Canada Biennial Convention, the Executive Director of Telefilm Canada noted that "For our industry to truly be inclusive, all voices, from all corners of our country, must have the space to express themselves and to tell their stories in their way. It means an equal chance for all; that everyone is welcome at the table. We all want to see ourselves, our lives, our stories reflected on the screen."

Au Canada, le maintien de la diversité culturelle est l'un des principaux objectifs de la Loi canadienne sur la radiodiffusion. La politique télévisuelle du Canada stipule que le système de radiodiffusion doit être un miroir dans lequel tous les Canadiens peuvent se voir dépeints de façon précise, équitable et sans stéréotypes. Dans un discours prononcé au Congrès Biennal de la Guilde Canadienne des Réalisateur, la directrice générale de Téléfilm Canada a souligné que "pour que notre industrie soit vraiment inclusive, toutes les voix, de tous les coins de notre pays, doivent avoir l'espace nécessaire pour s'exprimer et raconter leurs histoires à leur façon. Cela signifie une chance égale pour tous, que tout le monde est le bienvenu à la table. Nous voulons tous nous voir, voir nos vies, nos histoires reflétées à l'écran".

To achieve real diversity in media, Women of Colour need to feel safe and welcome to participate. Racialized Sexual Harassment in our industry needs to be addressed by both Women of Colour and engaged stakeholders.

Pour parvenir à une réelle diversité dans les médias, les femmes de couleur doivent se sentir en sécurité et être invitées à participer. Le harcèlement sexuel racialisé dans notre industrie doit être abordé par les femmes de couleur et les parties prenantes engagées.

The Canadian Creative Industries Code of Conduct was created to shift the entertainment industry's culture, to prevent and respond to harassment including sexual harassment, discrimination, bullying and violence and to ensure every workplace is one where safety, respect and professionalism are the norm. Industry stakeholders committed to zero tolerance for these harmful behaviours and established working groups to develop a Code of Conduct, safer reporting measures and industry-wide education and training. Since that time, many organizations have met with survivors, engaged in anti-harassment training exercises for staff and members, held policy reviews and hosted focus groups to learn more and to move these initiatives forward.

Le Code de Conduite des Industries Créatives Canadiennes a été créé pour modifier la culture de l'industrie du divertissement, pour prévenir le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, la discrimination, l'intimidation et la violence, et y répondre, et pour faire en sorte que chaque lieu de travail soit un lieu où la sécurité, le respect et le professionnalisme sont la norme. Les parties prenantes du secteur se sont engagées à appliquer une tolérance zéro à l'égard de ces comportements préjudiciables et ont créé des groupes de travail chargés d'élaborer un code de conduite, des mesures de signalement plus sûres ainsi qu'une éducation et une formation à l'échelle du secteur. Depuis lors, de nombreuses organisations ont rencontré des survivants, se sont engagées dans des exercices de formation à la lutte contre le harcèlement pour le personnel et les membres, ont procédé à des révisions de politiques et ont accueilli des groupes de discussion pour en savoir plus et faire avancer ces initiatives.

These initiatives are necessary. However, Reelworld and our partners believe that the oppressive institutions of racism and sexism, are interconnected and cannot be examined separately from one another. For example, a black woman will have some disadvantages

because of her gender and some disadvantages because of her race. In addition, she may have some disadvantages specifically because she is a black woman. This is a separate, unique issue which neither black men nor white women have to endure.

Ces initiatives sont nécessaires. Cependant, Reelworld et ses partenaires estiment que les institutions oppressives que sont le racisme et le sexisme sont interconnectées et ne peuvent être examinées séparément. Par exemple, une femme noire aura certains désavantages en raison de son sexe et certains désavantages en raison de sa race. En outre, elle peut subir certains désavantages spécifiquement parce qu'elle est une femme noire. Il s'agit d'un problème distinct et unique que ni les hommes noirs ni les femmes blanches n'ont à subir.

The singular focus on one identity - gender - can take away from solving the broader systemic problem in our industry. To be serious about combating sexual harassment in our industry we must also focus on paying attention to the experiences of historically marginalized groups, to correct collective biases and obstacles to ensure an equal playing field.

Le fait de se concentrer sur une seule identité - le sexe - peut empêcher de résoudre le problème systémique plus large de notre secteur. Pour lutter sérieusement contre le harcèlement sexuel dans notre secteur, nous devons également nous attacher à prêter attention aux expériences des groupes historiquement marginalisés, à corriger les préjugés et les obstacles collectifs afin de garantir l'égalité des chances.

Methodology

Méthodologie

Reelworld gathered over 100 Women of Colour from the Canadian Entertainment Industry to complete the survey and have an honest discussion about Racialized Sexual Harassment in our industry and about the creation of content that furthers damaging negative stereotypes such as WoC being over-sexualized, combative, unintelligent, etc. The women in the room represented a diverse array of influential roles in our industry, from Broadcast Executives, Producers, Directors, and Screenwriters to Actresses. Most of them are at top of their fields, recognized with prestigious awards from the Order of Canada, Screen Awards, DGC, WGC and ACTRA. The women ranged in age from 20-75 years old and they all remarked on the fact that they had never had the opportunity to be in a room with so many WoC together, to share their experiences and discuss what they could all do to change racialized sexual harassment in our industry and revolutionize media content that continues to demean WoC.

Reelworld a rassemblé plus de 100 femmes de couleur de l'industrie canadienne du divertissement pour répondre à l'enquête et avoir une discussion honnête sur le harcèlement sexuel racialisé dans notre industrie et sur la création de contenu qui renforce les stéréotypes négatifs nuisibles tels que les femmes de couleur hypersexualisées, combatives, inintelligentes, etc. Les femmes présentes dans la salle représentaient un large éventail de rôles influents dans notre secteur, qu'il s'agisse de cadres de la radiodiffusion, de productrices, de réalisatrices, de

scénaristes ou d'actrices. La plupart d'entre elles sont au sommet de leur domaine, récompensées par des prix prestigieux de l'Ordre du Canada, des Prix Écrans, de la DGC, de la WGC et de l'ACTRA. Les femmes étaient âgées de 20 à 75 ans et ont toutes fait remarquer qu'elles n'avaient jamais eu l'occasion de se retrouver dans une pièce avec autant des femmes de couleur, de partager leurs expériences et de discuter de ce qu'elles pourraient faire pour mettre fin au harcèlement sexuel racialisé dans notre industrie et révolutionner le contenu des médias qui continue à rabaisser les femmes de couleur.

Reelworld also invited key organizations who wished to receive further insight and garner data on the issues with which WoC in the industry deal and how WoC feel about and navigate these issues. Those organizations included Canadian Media Producers Association, Academy of Canadian Cinema and Television, Telefilm, ACTRA, Writers Guild of Canada, Directors Guild of Canada and Women In Film and Television Toronto. Representatives from these organizations reported that their experience at the symposium had been eye opening and that they had never before understood the specific issues which exist for Women of Colour.

Reelworld a également invité des organisations clés qui souhaitaient avoir un aperçu plus approfondi et recueillir des données sur les problèmes auxquels les femmes de couleur sont confrontées dans l'industrie, ainsi que sur la manière dont elles les perçoivent et les gèrent. Ces organisations comprenaient l'Association Canadienne des Producteurs de Médias, l'Académie Canadienne du Cinéma et de la Télévision, Téléfilm, ACTRA, la Writers Guild of Canada, la Guilde Canadienne des Réalisateurs, et Women in Film and Television Toronto. Les représentants de ces organisations ont déclaré que leur expérience au symposium leur avait ouvert les yeux et qu'ils n'avaient jamais auparavant compris les problèmes spécifiques aux femmes de couleur.

Notable guests included Patricia Bebia Mawa, founder and Executive VP of AfroGlobal Television -Canada, Producers Jennifer Holness, Jennifer Podemski, Joan Jenkinson, Marva Daisley, Victoria Shen of Second Jen; Directors Sharon Lewis, Cahhmere Downey, Frances-Anne Solomon, Lana Lovell, Raj Dhillon; Actresses/Hosts Fennella Bruce, Nam Kiwanuka - Host of The Agenda, Nicole Hamilton, Tabby Johnson; Maxine Bailey from TIFF, CBC Executive Clara Lee, Talent Agent - Edna Khubyar, Erica Shaw, Natalia Escobar of WGC, Nicole Mendes, Rita Deverell - co-founder of Vision TV, Samora Smallwood Co-Chair of ACTRA Diversity, Winnie Jong of the DGC, and many others.

Parmi les invités de marque, citons Patricia Bebia Mawa, fondatrice et vice-présidente exécutive d'AfroGlobal Television-Canada, les productrices Jennifer Holness, Jennifer Podemski, Joan Jenkinson, Marva Daisley, Victoria Shen de Second Jen ; les réalisatrices Sharon Lewis, Cahhmere Downey, Frances- Anne Solomon, Lana Lovell, Raj Dhillon ; les actrices/animatrices Fennella Bruce, Nam Kiwanuka - animatrice de The Agenda, Nicole Hamilton, Tabby Johnson ; Maxine Bailey du TIFF, Clara Lee, directrice de CBC, Edna Khubyar, Erica Shaw, Natalia Escobar de WGC, Nicole Mendes, Rita Deverell - cofondatrice de Vision TV, Samora Smallwood coprésidente de l'ACTRA Diversity, Winnie Jong de la GCR, et bien d'autres.

The surveys were created with the help of Reelworld staff and Zan Chandler, MA, OCAD Professor, Researcher and Facilitator at Kerr Smith Design. These surveys were emailed to invitees and paper copies were at every table at the December 10th Symposium. The survey was divided into four parts: Personal and Professional Background Information, Race Discrimination in our Industry, Sexual Harassment and Sexual Assault in the Workplace, and Knowledge gained at the Symposium. The questions were designed to encourage self reflection, stimulate discussion, and uncover important data on the intersection of race and gender in the entertainment industry.

Les sondages ont été créés avec l'aide du personnel de Reelworld et de Zan Chandler, Titulaire d'une Maîtrise en Arts, professeur à l'OCAD, chercheuse et facilitatrice à Kerr Smith Design. Ces sondages ont été préparés en anglais et envoyés par courriel aux personnes invitées. En plus, des copies papier se trouvaient à chaque table du symposium du 10 décembre. L'enquête était divisée en quatre parties : Informations personnelles et professionnelles, Discrimination raciale dans notre secteur, Harcèlement sexuel et agression sexuelle sur le lieu de travail, et Connaissances acquises lors du symposium. Les questions ont été conçues pour encourager l'autoréflexion, stimuler la discussion et découvrir des données importantes sur l'intersection de la race et du genre dans l'industrie du divertissement.

RESULTS
RÉSULTATS

Please see Appendix A for the full Questionnaire.

Veuillez trouver l'annexe A pour le questionnaire complet. Comme les sondages n'ayant pas été fournis en français, l'annexe et les graphiques extraits de ces sondages ne sont pas traduits en français dans ce rapport.

SECTION 1: Personal and Professional Background Information

SECTION 1 : Informations sur les antécédents personnels et professionnels

Respondents were asked to choose which best described their ethnicity and could chose more than one ethnicity. Self reported ethnicities were 61% Black, 15.2% Asian, 12.7% South Asian, 9% Indigenous, 8% Latino

Les personnes interrogées ont été invitées à choisir ce qui décrivait le mieux leur origine ethnique et pouvaient choisir plus d'une origine ethnique. Les ethnies déclarées étaient les suivantes : 61 % de Noirs, 15,2 % d'Asiatiques, 12,7 % de Sud-Asiatiques, 9 % d'Indigènes, 8 % de Latino-Américains.

Respondent age range:

7%	18 to 25
35%	26 to 35
39%	36-50
19%	50+

Respondents reported having worked as:

59.5%	Producers
43.2%	Directors
44.4%	Screenwriters
41.9%	Actress

12.2%	Executive
9.5%	Crew
6.8%	Post Production
4.1%	Cinematographer

12.2%	Executive
-------	-----------

2.7%	Casting Director
------	------------------

Tranche d'âge des personnes interrogées :

7%	18 à 25
35%	26 à 35
39%	36 à 50
19%	50+

Les personnes interrogées ont déclaré avoir travaillé comme :

59.5%	Productrices
43.2%	Réalisatrices
44.4%	Scénaristes
41.9%	Actrice

12.2%	Exécutif
9.5%	Équipages
6.8%	Post-Production
4.1%	Cinématographe

12.2%	Exécutifs
-------	-----------

2.7%	Directrices de Casting
------	------------------------

44.3% of respondents had worked in the industry for over 15 years, 27.8% for 7-14 years, and 27.8% for 1-6 years.

While 33.8% landed their first paid job within 6 months, 28% took up to a year and 37.7% took much longer with 16.9% taking over 3 years.

44,3% des personnes interrogées ont travaillé dans le secteur pendant plus de 15 ans, 27,8% pendant 7 à 14 ans et 27,8% pendant 1 à 6 ans.

Alors que 33,8% ont décroché leur premier emploi rémunéré dans les 6 mois, 28% ont mis jusqu'à un an et 37,7% ont mis beaucoup plus longtemps, 16,9% ont mis plus de 3 ans.

20% of women had gaps of over 6-12 months between jobs and 40% of women had gaps of over one year.

20 % des femmes ont connu des écarts de plus de 6 à 12 mois entre leurs emplois et 40 % des femmes ont connu des écarts de plus d'un an.

SECTION 2: Racial Discrimination in and Promoted by the Entertainment Industry

SECTION 2 : Discrimination raciale dans et promue par l'industrie du divertissement

Despite the extremely high professional level of the participants, only 6.5% of respondents

believed their job to be equally secure to that of a white woman of equal experience. With less job security, these women are less willing to challenge the status quo. Many of those who did report trying to effect change also reported going to extreme lengths to massage the egos and feelings of those around them so as to achieve their goals without being labelled as pushy or difficult.

Malgré le niveau professionnel extrêmement élevé des participantes, seules 6,5% d'entre elles estiment que leur emploi est aussi sûr que celui d'une femme blanche à expérience égale. Avec une sécurité d'emploi moindre, ces femmes sont moins disposées à remettre en question le statu quo. Beaucoup de celles qui ont déclaré avoir essayé d'apporter des changements ont également indiqué qu'elles avaient déployé des efforts extrêmes pour ménager l'ego et les sentiments des personnes qui les entouraient afin d'atteindre leurs objectifs sans passer pour des personnes insistantes ou difficiles.

The symposium uncovered a deep feeling of isolation amongst participants. Women of Colour in the entertainment industry, especially those who had achieved a position of influence were often the only woman of colour on set, or in the boardroom. These women were alone and felt that their coworkers were often "tone deaf" and/or unable to understand their perspective. Participants expressed a real need for community and a space to speak openly.

Le symposium a mis en évidence un profond sentiment d'isolement parmi les participantes. Les femmes de couleur dans l'industrie du divertissement, en particulier celles qui avaient atteint une position d'influence, étaient souvent les seules femmes de couleur sur le plateau ou dans la salle de conférence. Ces femmes étaient seules et avaient le sentiment que leurs collègues étaient souvent "sourds au ton" et/ou incapables de comprendre leur point de vue. Les participantes ont exprimé un réel besoin de communauté et d'un espace pour parler ouvertement.

Roles for women of colour can be stereotypical and demeaning. 95% of all women surveyed believed that the industry prioritised specific races and/or genders.

Les rôles des femmes de couleur peuvent être stéréotypés et dégradants. 95 % des femmes interrogées pensent que l'industrie privilégie certaines races et/ou certains sexes.

Women of colour feel deeply affected by the stereotypes promoted by the very industry in which they work and to which they contribute. 93.5% of respondents believe that media content perpetuates an oversexualized stereotype of Women of Colour. At the same time, 97.5% of respondents believe the media perpetuates stereotypes that are hostile towards Women of Colour¹.

Les femmes de couleur se sentent profondément affectées par les stéréotypes véhiculés par l'industrie même dans laquelle elles travaillent et à laquelle elles contribuent. 93,5 % des personnes interrogées pensent que le contenu des médias perpétue un stéréotype sexualisé des femmes de couleur. En même temps, 97,5% des personnes interrogées croient que les

¹ Sexism and prejudice as divided into hostile stereotypes (e.g., women are irrational) and seemingly benevolent ones (e.g., that women are fragile).

médias perpétuent des stéréotypes hostiles aux femmes de couleur².

The following are examples of negative stereotypes respondents encountered in the industry:

Voici des exemples de stéréotypes négatifs que les personnes interrogées ont rencontrés dans l'industrie :

Over-sexualized--hooker etc. Rarely, if ever, audition as a member of a family. Not Asian enough--can't do martial arts, speak another language, don't have an Asian name. Breakdowns--overly objectifying.

Hypersexualisation - pute, etc. Rarement, voire jamais, auditionner en tant que membre d'une famille. Pas assez asiatique--ne peut pas faire d'arts martiaux, parler une autre langue, n'a pas de nom asiatique. Les ruptures - trop d'objectivation.

That we're lazy, bitchy and unable to handle stress, with no accounting for the workplace harassment CAUSING the stress

Que nous sommes paresseuses, garces et incapables de gérer le stress, sans tenir compte du harcèlement au travail qui CAUSE le stress.

That having [dread] locs means you can't play a character in a position of professional power (judge, lawyer, etc)

Le fait d'avoir des dreadlocks signifie que vous ne pouvez pas jouer un personnage en position de pouvoir professionnelle (juge, avocat, etc.)

Drunken Indian, mystical Indian, stupid Indian etc.

Indien ivre, Indien mystique, Indien stupide, etc.

Black women won't count unless they are talking about being black.

Les femmes noires ne comptent pas si elles ne parlent pas d'être noires.

80% of women report that the stereotypes affect their life outside of work. 75% believe that racial stereotyping has affected their ability to work in the industry. 46.7% of women were certain they had been denied work because of their race, 48% were unsure and only 5% disagreed saying that they did not think they had ever been denied work based on their race.

80% des femmes déclarent que les stéréotypes affectent leur vie en dehors du travail. 75% pensent que les stéréotypes raciaux ont affecté leur capacité à travailler dans l'industrie. 46,7 % des femmes sont certaines de s'être vu refuser un emploi en raison de leur race, 48 % ne sont pas sûres et seulement 5 % ne sont pas d'accord, affirmant qu'elles ne pensent pas s'être jamais vu refuser un emploi en raison de leur race.

As content creators and storytellers, Women of Colour in the entertainment industry struggle to create material which is both authentic to their lived experience and palatable to a market saturated with and primed to expect racial stereotypes.

² Le sexisme et les préjugés se divisent en stéréotypes hostiles (p. ex., les femmes sont irrationnelles) et en stéréotypes apparemment bienveillants (p. ex., les femmes sont fragiles).

En tant que créatrices de contenu et conteuses, les femmes de couleur dans l'industrie du divertissement luttent pour créer du matériel qui soit à la fois authentique à leur expérience vécue et acceptable pour un marché saturé de stéréotypes raciaux et prêt à s'y attendre.

The symposium had a profound effect on the women present. Women felt empowered to themselves collectively make a difference in the industry. As one woman stated, "We recognize our part in creating and upholding stereotypes." When confronted with the reality of their part in perpetuating negative stereotypes, Producers of colour stated that, going forward, they were committed to thinking deeply about the impact their own stories had on society and the industry. Similarly, surrounded by other women of colour, actresses felt empowered to turn down stereotypical roles in favour of nuanced and fresh characters.

Le symposium a eu un effet profond sur les femmes présentes. Elles se sont senties habilitées à faire elles-mêmes, collectivement, une différence dans l'industrie. Comme l'a déclaré une femme, "Nous reconnaissons notre rôle dans la création et le maintien des stéréotypes". Confrontés à la réalité de leur rôle dans la perpétuation des stéréotypes négatifs, les productrices de couleur ont déclaré qu'à l'avenir, ils s'engageaient à réfléchir en profondeur à l'impact de leurs propres histoires sur la société et l'industrie. De même, entourées d'autres femmes de couleur, les actrices se sont senties autorisées à refuser les rôles stéréotypés en faveur de personnages nuancés et originaux.

SECTION 2.1 : Racial Discrimination and Sexual Harassment in the Entertainment Industry

SECTION 2.1 : Discrimination raciale et harcèlement sexuel dans le secteur du divertissement

92% believed that Women of Colour experienced sexual harassment differently than white women. 66% believed that their experiences of sexual harassment were both race and gender motivated, 10.3% believed it was motivated by race alone.

92% pensent que les femmes de couleur ont vécu le harcèlement sexuel différemment des femmes blanches. 66% pensent que leurs expériences de harcèlement sexuel sont motivées à la fois par la race et le sexe, 10,3% pensent qu'elles sont motivées uniquement par la race.

Only 18.9% of women believed their race was not a factor when they were targeted for sexual harassment. 47.4% of women believe that they had missed out on professional opportunities due to discomfort with sexual advances and “banter”, 27.6% were unsure, with only 25% of respondents reporting that they had not lost work.

Seulement 18,9% des femmes pensent que leur race n'est pas un facteur lorsqu'elles sont victimes de harcèlement sexuel. 47,4% des femmes pensent qu'elles ont manqué des opportunités professionnelles en raison de leur malaise face aux avances et "plaisanterie" sexuels, 27,6% ne sont pas sûres, et seulement 25% des personnes interrogées déclarent ne pas avoir perdu de travail.

62% of respondents have felt more vulnerable than white women when speaking out against sexual harassment while only 6% have not.

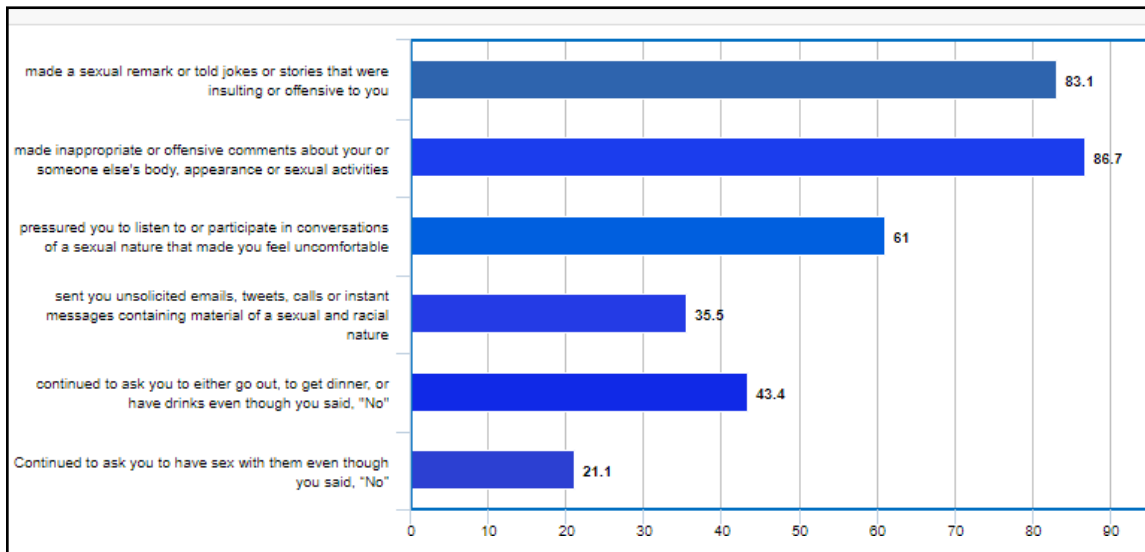
62% des personnes interrogées se sont senties plus vulnérables que les femmes blanches lorsqu'elles ont dénoncé le harcèlement sexuel, tandis que 6% seulement ne l'ont pas fait.

SECTION 3: Sexual Harassment and Sexual Assault in the Workplace

SECTION 3 : Harcèlement sexuel et agression sexuelle sur le lieu de travail

We asked Women of Colour if someone they work(ed) with on set or on a production sexually harassed them in the following ways. The bar indicates a “yes” reply.

Nous avons demandé aux femmes de couleur si quelqu'un avec qui elles travaillaient sur le plateau ou dans le cadre d'une production les avait harcelées sexuellement de la manière suivante. La barre indique une réponse "oui".

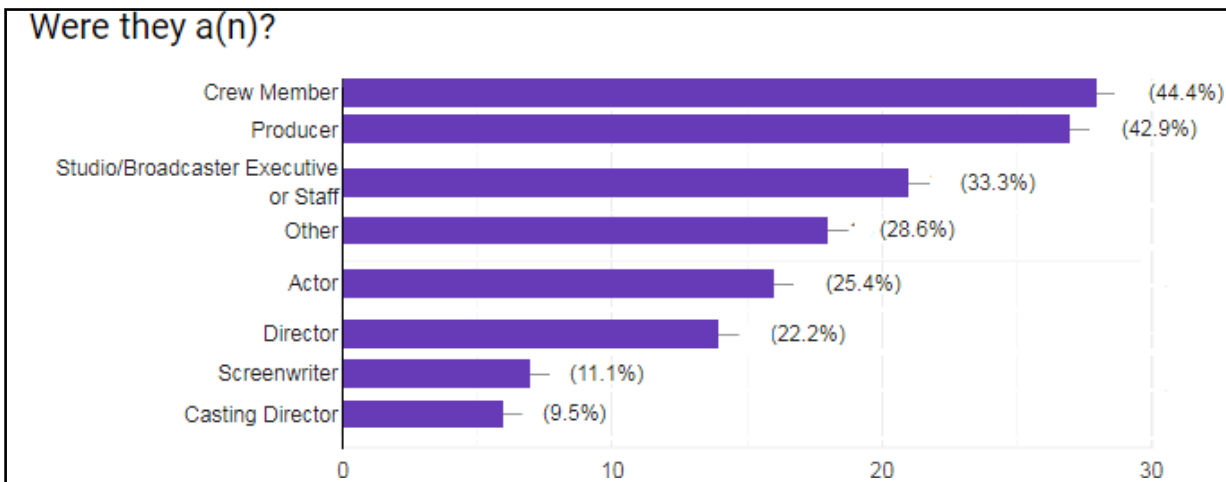


Women also reported multiple instances of other kinds of harassment not listed. For example: camera operators zooming in on their breasts and buttocks; crew members pretending to perform sex acts on set pieces; co-actors creating fake erections during scenes; and so on.

Les femmes ont également signalé de multiples cas d'autres types de harcèlement non répertoriés. Par exemple : des caméramans qui zooment sur leurs seins et leurs fesses ; des membres de l'équipe qui font semblant d'accomplir des actes sexuels sur des éléments de décor ; des co-acteurs qui créent de fausses érections pendant les scènes ; etc.

The three jobs most likely to sexually harass Women of Colour are those traditionally held predominately by men: Producers, Studio/Broadcaster executives, and Crew members.

Les trois emplois les plus susceptibles de harceler sexuellement les femmes de couleur sont ceux traditionnellement occupés majoritairement par des hommes : Producteurs, cadres de studio/radiodiffuseurs et membres de l'équipe.



When asked if women reported the incident, 73.8% of respondents did not report the incident even though 56% knew who to tell. Of the women who did report the incident, only 26.7% believed that it was handled appropriately.

Lorsqu'on leur a demandé si elles avaient signalé l'incident, 73,8% des femmes ne l'ont pas fait, même si 56% savaient à qui en parler. Même si 56% savaient à qui le dire. Parmi les femmes qui ont signalé l'incident, seules 26,7% pensent qu'il a été traité de manière appropriée.

Women refrained from reporting sexual harassment for varying reasons, mostly tied to their reputation. 61% thought it was not "serious enough" to report. 58.5% felt they would not have been believed or understood. 39% did not think anyone would understand the racial/sexual implications. 36.6% feared their report would not be kept confidential. 31.7% reported that it was too emotionally difficult. 29.3% did not want to get the perpetrator in trouble. 26.8% thought their race would make them a target for negative judgement, 46.3% feared other negative social consequences.

Les femmes se sont abstenues de signaler le harcèlement sexuel pour diverses raisons, principalement liées à leur réputation. 61% pensaient que l'incident n'était pas "assez grave" pour être signalé. 58,5% pensaient qu'elles n'auraient pas été crues ou comprises. 39% pensaient que personne n'aurait compris les implications raciales/sexuelles. 36,6 % craignaient que leur rapport ne reste pas confidentiel. 31,7 % ont déclaré que c'était trop difficile sur le plan émotionnel. 29,3 % ne voulaient pas que l'auteur de l'agression ait des ennuis. 26,8% pensaient que leur race ferait d'elles la cible d'un jugement négatif, 46,3% craignaient d'autres conséquences sociales négatives.

Women felt that they had to weigh the costs of keeping silent about harassment against the benefits of coming forward. 74% of respondents have worked on set/on a production with persons who said or did something sexually inappropriate that created an intimidating, hostile or offensive environment and/or interfered with their work. However, 70% reported that they ignored sexual harassment at work so as not to "rock the boat".

Les femmes estiment qu'elles doivent peser le coût de leur silence sur le harcèlement et les

avantages de se manifester. 74% des personnes interrogées ont travaillé sur un plateau ou dans le cadre d'une production avec des personnes qui ont dit ou fait quelque chose de sexuellement inapproprié, créant ainsi un environnement intimidant, hostile ou offensant et/ou interférant avec leur travail. Cependant, 70 % ont déclaré avoir ignoré le harcèlement sexuel au travail afin de ne pas "faire de vagues".

The symposium also brought these common themes into the light. Multiple participants stated that they were afraid of the repercussions of reporting sexual harassment. They observed that retaliation against women who spoke up against harassment often manifested subtly and quietly rather than overtly. Participants noted that women of colour who report their circumstances are labelled as “troublemakers”, “hard to work with” and relegated to the sidelines.

Le symposium a également mis en lumière ces thèmes communs. De nombreuses participantes ont déclaré qu'elles craignaient les répercussions de la dénonciation du harcèlement sexuel. Elles ont observé que les représailles contre les femmes qui dénoncent le harcèlement se manifestent souvent de manière subtile et discrète plutôt que de manière ouverte. Les participantes ont fait remarquer que les femmes de couleur qui dénoncent leur situation sont étiquetées comme des " fauteurs de troubles ", des " personnes avec lesquelles il est difficile de travailler " et sont reléguées à l'arrière-plan.

Furthermore, women reported cultural factors which kept them from speaking out against harassment. One participant described the Asian culture of normalizing “struggling”: if you are struggling, that means you are working hard and that hard work is good. This gives way to the idea that things should never be easy and that one should be grateful for any little opportunity “given” to them. Women also feel conflicted about reporting incidents where the perpetrator is also a person of colour. As one participant said, “Sometimes, that person is all we’ve got!”. En outre, les femmes ont fait état de facteurs culturels qui les empêchent de dénoncer le harcèlement. Une participante a décrit la culture asiatique normalise le fait d'être « dans l'adversité » : Si tu es dans l'adversité, ça signifie que tu travailles dur et travailler dur, c'est bien. Cela donne lieu à l'idée que les choses ne devraient jamais être faciles et que l'on devrait être reconnaissant pour toute petite opportunité qui nous est "donnée". Les femmes se sentent également en conflit lorsqu'elles signalent des incidents dont l'auteur est également une personne de couleur. Comme l'a dit une participante : "Parfois, cette personne est tout ce que nous avons !".

I once resigned from a job because my executive producer said I had to sleep with him or else. I kept quiet because I knew no one would believe me and I didn't want to spend the rest of my career labelled as the girl who lied (he was powerful and vindictive). I was young and vulnerable. ... Nothing will change unless executive producers believe they could lose a show over it. Networks need to flex their muscle.

Une fois, j'ai démissionné d'un travail parce que mon producteur exécutif a dit que je devais

coucher avec lui sinon. J'ai gardé le silence parce que je savais que personne ne me croirait et je ne voulais pas passer le reste de ma carrière à être étiquetée comme la fille qui a menti (il était puissant et vindicatif). J'étais jeune et vulnérable. ... Rien ne changera à moins que les producteurs exécutifs ne croient qu'ils pourraient perdre une émission à cause de cela. Les réseaux doivent faire jouer leurs muscles.

Two thoughts: 1) I'm still afraid to talk about an event that happened with an established actor because we were casually dating when it happened and he is beloved in the industry 2) Still, my knee-jerk reaction is to look for men to collaborate with. I am ashamed. I am committed to change

Deux réflexions : 1) J'ai toujours peur de parler d'un événement qui s'est produit avec un acteur établi parce que nous sortions ensemble quand c'est arrivé et qu'il est apprécié dans l'industrie. 2) Toujours est-il que ma réaction instinctive est de chercher des hommes avec qui collaborer. J'ai honte. Je m'engage à changer.

Even though I work in film and TV, being on set up until now has been a rare experience compared to time spent in classes, auditions, industry social events, conversations with agents--those are the places where I have experienced the most sexual harassment, abuse and discrimination

Même si je travaille dans le cinéma et la télévision, être sur un plateau de tournage a été jusqu'à présent une expérience rare comparée au temps passé en cours, aux auditions, aux événements sociaux du secteur, aux conversations avec les agents - ce sont les endroits où j'ai subi le plus de harcèlement sexuel, d'abus et de discrimination.

The culture of racialized sexual harassment comes from the top down - how executives handle the situation affects how crews behave on set - when nothing is done, then the 'off colour jokes' are worse.

La culture du harcèlement sexuel racialisé vient du haut vers le bas - la façon dont les cadres gèrent la situation affecte le comportement des équipes sur le plateau - lorsque rien n'est fait, les "blagues de mauvais goût" sont pires.

Many participants also reported being hyper aware in “white spaces” as to how to describe the hostilities they encountered. When describing racialized sexual misconduct, many participants were uncertain as to whether they were using the correct language to recount their mistreatment. The women often knew that something was wrong but felt that the situation was difficult to verbalize and navigate. Racism and sexism is pervasive but can often be subtle. Many women expressed the need to understand how to legally protect themselves in the moment.

De nombreuses femmes ont également indiqué qu'elles étaient très conscientes, dans les "espaces blancs", de la manière de décrire les hostilités qu'elles rencontraient. Lorsqu'elles décrivait une conduite sexuelle racialisée, de nombreuses participantes ne savaient pas si elles utilisaient le bon langage pour raconter leurs mauvais traitements. Les femmes savaient souvent que quelque chose n'allait pas, mais elles avaient l'impression que la situation était

difficile à verbaliser et à gérer. Le racisme et le sexisme sont omniprésents mais peuvent souvent être subtils. De nombreuses femmes ont exprimé le besoin de comprendre comment se protéger légalement sur le moment.

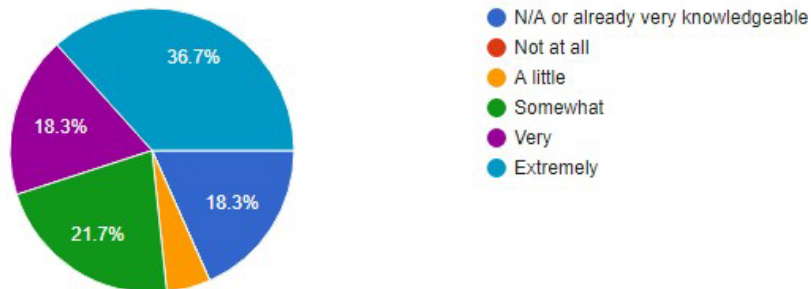
SECTION 4: Knowledge gained at the Symposium

SECTION 4 : Connaissances acquises lors du symposium

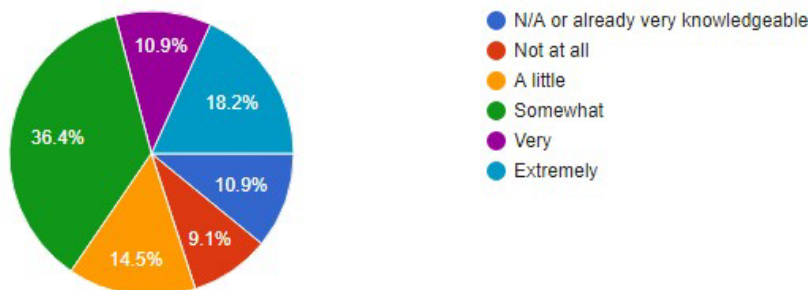
Among respondents, there was a worrying lack of knowledge about sexual harassment and procedures for reporting and getting help. Only 18% of participants reported that they were “already very knowledgeable” of how to define sexual harassment and misconduct. Likewise, only 10.9% of participants were “already very knowledgeable” on standard industry procedures carried out after an individual reports sexual assault and/or misconduct.

Parmi les personnes interrogées, on constate un manque inquiétant de connaissances sur le harcèlement sexuel et les procédures pour le signaler et obtenir de l'aide. Seuls 18% des participantes ont déclaré qu'elles étaient "déjà très bien informées" sur la manière de définir le harcèlement et l'inconduite sexuels. De même, seuls 10,9% des participantes étaient "déjà très bien informées" sur les procédures standard de l'industrie mises en œuvre après qu'une personne ait signalé une agression et/ou une inconduite sexuelle.

Please indicate the level to which this workshop has increased your knowledge of how sexual assault, sexual harassment, racialized sexual harassment, and sexual misconduct are defined:



Please indicate the level to which this workshop has increased your knowledge of what standard industry procedures are carried out when an individual reports and incident of sexual assault or sexual misconduct on set/in a production



Conclusion and Recommendations

Conclusion et recommandations

Sexual misconduct is clearly prevalent in our industry. It is not limited to powerful producers or executives preying on young actresses. Crew and production members also act inappropriately and predatorily without consequence.

L'inconduite sexuelle est clairement répandue dans notre industrie. Elle ne se limite pas aux producteurs ou aux cadres puissants qui s'en prennent aux jeunes actrices. Les membres de l'équipe et de la production agissent également de manière inappropriée et prédatrice sans conséquence.

More effort is needed to educate all players on what constitutes sexual harassment, what repercussions perpetrators will face, and on what resources and protections are available to victims.

Il faut redoubler d'efforts pour éduquer tous les acteurs sur ce qui constitue le harcèlement sexuel, sur les répercussions auxquelles s'exposent les auteurs de ces actes et sur les ressources et protections dont disposent les victimes.

The vast majority of women who experience harassment do not make an official complaint. Victims are put into the position of having to protect their future reputations because speaking up can adversely affect their career trajectory. In an industry where reputation is so important, women are reluctant to risk becoming known as “complainers” and losing out on potential opportunities to form valuable professional connections. They feel that they have to weigh the costs of coming forward on sexual harassment against the costs of keeping silent.

La grande majorité des femmes victimes de harcèlement ne déposent pas de plainte officielle. Les victimes se retrouvent dans l'obligation de protéger leur réputation future, car le fait de parler peut nuire à leur carrière. Dans un secteur où la réputation est si importante, les femmes hésitent à prendre le risque de passer pour des "plaignantes" et de perdre des occasions potentielles de nouer de précieuses relations professionnelles. Elles ont le sentiment qu'elles doivent mettre en balance les coûts d'une dénonciation du harcèlement sexuel et les coûts du silence.

Women of colour need to feel that their voice matters and that they have support from other women of colour and white allies in film and television. They need to know that they do not deserve to be harassed in any way and that if it does happen that their case will be taken seriously. We cannot minimize the fear of retaliation that Women of Colour have if they were to publicly voice their concerns on how they are treated.

Les femmes de couleur ont besoin de sentir que leur voix compte et qu'elles ont le soutien d'autres femmes de couleur et d'alliés blancs dans le cinéma et la télévision. Elles doivent savoir qu'elles ne méritent pas d'être harcelées de quelque manière que ce soit et que, si cela

se produit, leur cas sera pris au sérieux. Nous ne pouvons pas minimiser la crainte de représailles qu'éprouvent les femmes de couleur si elles expriment publiquement leurs préoccupations sur la façon dont elles sont traitées.

One of the many positive things which arose from the Symposium discussion and survey questions was the feeling of increased empowerment in participants. Women discussed ideas to stop the perpetuation of stereotypes which they had either written, directed, acted in, or produced themselves. As vibrant members of the industry, participants committed to being proactive in using their power to be more sensitive to the content they create and make changes in the projects they control.

L'un des nombreux points positifs qui est ressorti des discussions du symposium et des questions du sondage est le sentiment d'une plus grande autonomie des participantes. Les femmes ont discuté d'idées pour mettre fin à la perpétuation des stéréotypes qu'elles avaient elles-mêmes écrites, réalisées, jouées ou produites. En tant que membres dynamiques de l'industrie, les participantes se sont engagées à être proactives en utilisant leur pouvoir pour être plus sensibles au contenu qu'elles créent et apporter des changements dans les projets qu'elles contrôlent.

Appendix

Annexe

Questionnaire distributed to participants.

Le questionnaire distribué aux participants.

Racialized Sexual Harassment: The Intersections of Race and Gender

Thank you for taking the time to complete this anonymous survey. The survey will take approximately 10 minutes to complete. The #MeToo movement has shone a necessary light on the sexual harassment and assault prevalent in our Industry. Until now, there has been only a single-axis analysis of the issues. Reelworld and our partners believe that we need to examine the multidimensional experiences of Women of Colour against that single-axis analysis which may distort our experiences. Your answers will inform a report to be shared with industry stakeholders. All answers are anonymous. Please fully complete your survey and place the completed survey into the envelope provided. Volunteers will be on hand to collect them at the end of the event.

SECTION 1: Personal and Professional Background Information

Which best describes how you identify?

- Indigenous Asian Black Latino Middle Eastern South-Asian

What is your age range?

- 18-25 26-35 36-50 50+

Are you?

- A Canadian citizen or A Permanent Resident

Please place an X over all the positions you work in

- Actress Casting Director Cinematographer Crew
 Director Executive Post Production Producer Screenwriter

How long have you worked in the industry?

- 1-6 years 7-14 years 15+ years

How long did it take to get your first professional, paying job in the industry?

- < 6 months 6 months to 1 year 1 to 2 years > 3 years

What is the longest period of time you have had between jobs?

- < 6 months <one year >one year

Do you believe that the entertainment industry prioritizes specific genders or races when selecting people for certain positions?

- Yes, Genders Yes, Races Yes, Both No, Neither

Do you believe that Women of Colour in our industry experience sexual harassment differently than white women?

- Yes No

SECTION 2: Racial Discrimination in the entertainment industry

Please indicate your level of agreement with the following statements:

The media perpetuates an oversexualized stereotype of Women of Colour.

- Agree Disagree Not Sure/Don't Know

The media perpetuates stereotypes that are hostile toward Women of Colour.

- Agree Disagree Not Sure/Don't Know

The industry's stereotyping of Women of Colour impacts my life outside of work.

- Agree Disagree Not Sure/Don't Know

Preconceived ideas about Women of Colour have affected my ability to work in this industry .

- Agree Disagree Not Sure/Don't Know

My agent puts my name forward primarily for work they feel is for Women of Colour.

- Agree Disagree Not Sure/Don't Know

I have been denied work because of my race and/or ethnicity.

- Agree Disagree Not Sure/Don't Know

As a Woman of Colour, my job is more precarious than a white woman of similar experience.

- Agree Disagree Not Sure/Don't Know

I will not be hired unless I conform to a certain profile expected of my race.

- Agree Disagree Not Sure/Don't Know

I believe Women of Colour in the entertainment industry experience more sexual harassment than they would in other industries.

Agree Disagree Not Sure/Don't Know

I believe Women of Colour in the entertainment industry experience sexual harassment differently than white women.

Agree Disagree Not Sure/Don't Know

SECTION 2.1 : Racial Discrimination and Sexual Harassment in the Entertainment Industry

As a Woman of Colour, I have:

a) Witnessed sexual harassment at work in our industry

Agree Disagree Not Sure/Don't Know

b) Been denied work because of speaking out against sexual harassment.

Agree Disagree Not Sure/Don't Know

c) Lost professional opportunities due to discomfort with flirting or sexualized banter.

Agree Disagree Not Sure/Don't Know

d) Endured more sexual harassment at work in our industry than white co-workers.

Agree Disagree Not Sure/Don't Know

e) Have felt more vulnerable than a white woman when speaking out against sexual harassment.

Agree Disagree Not Sure/Don't Know

f) Been sexually targeted in my industry because of my race/ethnicity.

Agree Disagree Not Sure/Don't Know

g) Have ignored sexual/racial harassment and overtures so as not to rock the boat at work.

Agree Disagree Not Sure/Don't Know

SECTION 3: Sexual Harassment and Sexual Assault in the workplace

For each question, please mark the most applicable choice:

Has someone you work(ed) with on set or on a production said or done something sexually inappropriate that:

a) Interfered with your work or professional performance or limited your ability to participate in a project?

Yes No

b) Created an intimidating, hostile or offensive environment?

Yes No

c) How many different people behaved this way?

None 1 person 2 people 3 or more people

d) Were they a(n):

Actor Casting Director Crew Member Producer Director
 Producer Screenwriter Studio/Broadcaster Executive or Staff
Other

Has someone you work(ed) with on set or on a production:

a) Made a sexual remark or told jokes or stories that were insulting or offensive to you?

Yes No

b) Made inappropriate or offensive comments about your or someone else's body, appearance or sexual activities?

Yes No

c) Pressured you to listen to or participate in conversations of a sexual nature that made you feel uncomfortable?

Yes No

d) Sent you unsolicited emails, texts, tweets, calls or instant messages containing material of a sexual and racial nature?

Yes No

e) Continued to ask you to either go out, to get dinner, or have drinks even though you said, "No"?

Yes No

f) Continued to ask you to have sex with them even though you said, "No"?

Yes No

Did you know where to go and who to tell?

Yes No

Did you decide to report the incident?

Yes No

a) If you did report the incident, did you feel that it was handled appropriately?

Yes No

b) If you didn't report the incident, why didn't you report the incident? Please check all that apply:

- It was too emotionally difficult to tell someone
- You felt you wouldn't have been believed or understood
- You thought it was not serious enough to report
- You didn't want to get the person in trouble
- you thought your race would make you a target for negative judgement
- you feared other negative social consequences
- you didn't think anyone would understand the racial/sexual implications
- you feared it would not be kept confidential
- Other reasons _____

c) Did you ever tell anyone else about your incident? Check all that apply:

- Friend
- Family member
- Someone in charge
- Union member
- Someone else _____

Others in my work environments have attempted to:

a) Manipulate me into believing that my feelings about my experience of sexual harassment are unjustified.

- Agree
- Disagree
- Not Sure/Don't Know

b) Use sexual harassment to belittle me or my position.

- Agree
- Disagree
- Not Sure/Don't Know

Over the span of your career, have you experienced sexually harassment:

- Never
- 1-5 times
- 6-15 times
- 16-30 times
- Too many to count

Did you feel these incidents were more race motivated, gender motivated, both:

- Race motivated
- Gender motivated
- Both

SECTION 4: This Symposium

Please indicate the level to which this workshop has increased your knowledge of the following:

How sexual assault, sexual harassment, racialized sexual harassment, and sexual misconduct are defined:

- N/A or Already very knowledgeable
- Not at all
- A little
- Somewhat
- Very
- Extremely

Where to get help and support if you or a co-worker/friend have experienced sexual assault or sexual misconduct in the industry:

N/A or Already very knowledgeable Not at all A little Somewhat Very Extremely

Where to go to report sexual assault or sexual misconduct in the industry:

N/A or Already very knowledgeable Not at all A little Somewhat Very Extremely

What standard industry procedures are carried out when an individual reports an incident of sexual assault or sexual misconduct on set/in a production:

N/A or Already very knowledgeable Not at all A little Somewhat Very Extremely

Please describe any negative stereotypes about your race which you have encountered in our industry:

Final Thoughts: Please use this space to express any final thoughts you may have that were not covered by the survey. For example: you may choose to use this space to describe an experience where you felt uncomfortable and either chose to speak out, or were afraid to speak out; or to make suggestions as to what you would like to see in our industry. (Please feel free to use the blank side of this paper)